



World Food Programme  
Programme Alimentaire Mondial  
Programa Mundial de Alimentos  
برنامج الأغذية العالمي

Conseil d'administration  
Session annuelle  
Rome, 21-25 juin 2021

Distribution: générale

Point 4 de l'ordre du jour

Date: 7 mai 2021

WFP/EB.A/2021/4-B

Original: anglais

Rapports annuels

Pour examen

Les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur le site Web du PAM (<https://executiveboard.wfp.org/fr>).

## Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2020

### Résumé

Le présent rapport annuel est soumis au Conseil d'administration à sa session annuelle de 2021. Il a été communiqué directement au Directeur exécutif conformément aux dispositions du paragraphe 6.2 de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM.

Il donne une vue d'ensemble, accompagnée de données statistiques, des activités que le Bureau de la déontologie a menées dans les domaines relevant de sa compétence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020, à savoir:

- A. Avis et orientations
- B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts
- C. Protection contre les représailles — politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements
- D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques
- E. Formation, éducation et sensibilisation

Le présent rapport contient également des informations sur les activités menées par le Bureau de la déontologie en lien avec la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau étant, depuis la mi-2018, l'organe référent pour ces questions à l'échelle du PAM (section IV), ainsi qu'une section (section V) relative à la cohérence à l'échelle des Nations Unies, dans laquelle sont évoquées les activités menées à l'échelle du système, y compris au niveau des organismes ayant leur siège à Rome. Le rapport s'achève (section VI) par des observations relatives à l'action du Bureau de la déontologie ainsi qu'à la déontologie au sein du PAM.

### Projet de décision\*

Le Conseil prend note du document intitulé "Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2020" (WFP/EB.A/2021/4-B).

---

\* Ceci est un projet de décision. Pour la décision finale adoptée par le Conseil, voir le document intitulé "Décisions et recommandations" publié à la fin de la session du Conseil.

---

#### Coordonnatrice responsable:

Mme B. Green  
Directrice et Déontologue principale  
Bureau de la déontologie  
Tél.: 066513-2911

## I. Introduction

1. Le présent rapport rend compte des activités menées par le Bureau de la déontologie du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2020: elles sont analysées et évaluées à l'aune de celles qui ont été menées les années précédentes. Les activités prévues pour 2021 y sont également présentées.
2. Le Bureau de la déontologie est un organe officiel indépendant, dont le responsable relève directement du Directeur exécutif. Toutes les activités sont menées dans le respect des principes de confidentialité, d'indépendance et d'intégrité, entre autres.
3. Le Bureau de la déontologie a pour mission d'aider le Directeur exécutif à favoriser une culture de la déontologie et de la responsabilité, de façon que toutes les personnes qui travaillent pour le PAM puissent exercer leurs fonctions dans le respect des normes de conduite les plus strictes — comme l'exigent les valeurs d'intégrité, de collaboration, d'engagement, d'humanité et d'inclusion, les normes et les principes énoncés dans la Charte des Nations Unies, les Normes de conduite de la fonction publique internationale (2013)<sup>1</sup>, le Code de conduite du PAM<sup>2</sup> et les autres politiques et pratiques pertinentes — et signaler des irrégularités sans crainte de représailles.

## II. Rappel

4. Le Bureau de la déontologie a été institué en janvier 2008 en application de la circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive relative à la création du Bureau de la déontologie au PAM, qui allait dans le sens de la circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général intitulée "Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte".
5. Conformément aux dispositions de la circulaire ED2008/002, le Bureau de la déontologie est tenu de communiquer un rapport annuel sur ses activités au Directeur exécutif, que celui-ci soumet au Conseil d'administration. Il est en outre tenu de présenter un projet de rapport annuel au Groupe de la déontologie des Nations Unies (ci-après dénommé le "Groupe de la déontologie"), pour consultation. L'examen auquel a procédé le Groupe de la déontologie ne constitue pas en soi une approbation du contenu du présent rapport de la part du Groupe ni de l'un quelconque de ses membres. Les observations du Groupe ont été prises en considération.

## III. Activités du Bureau de la déontologie

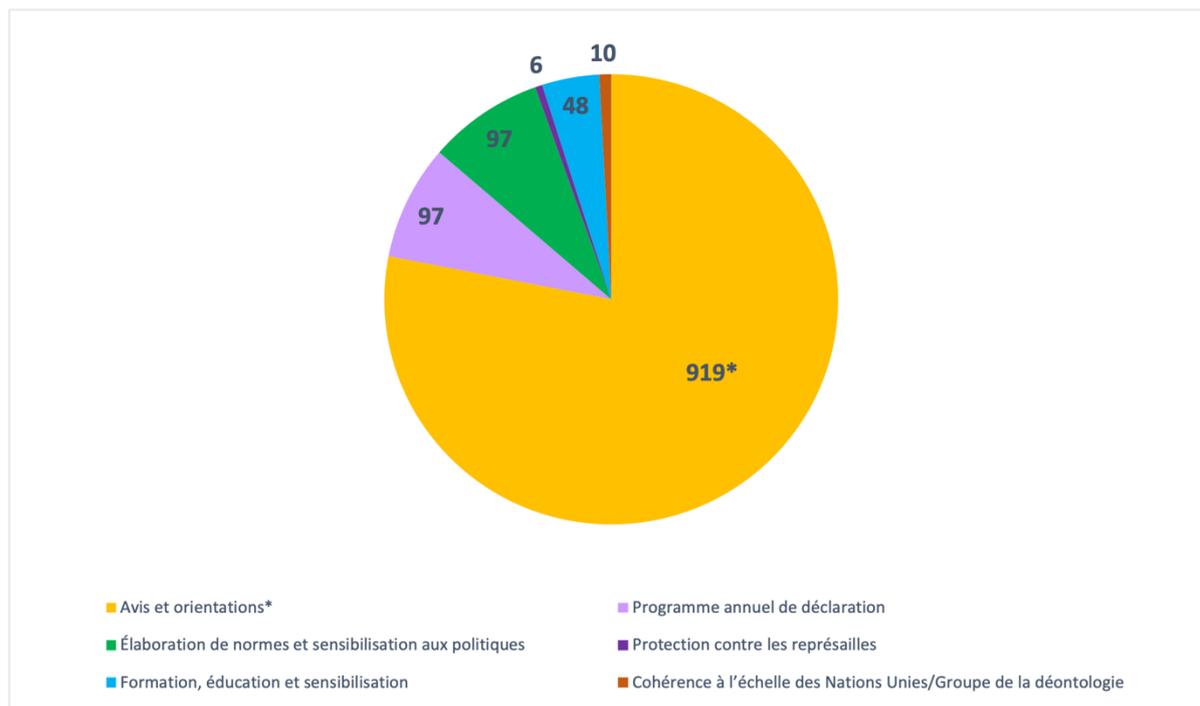
6. Le Bureau de la déontologie a consigné 1 177 activités menées (figure 1), y compris en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, réparties comme suit: *Avis et orientations*: 919 questions distinctes ont été traitées; *Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts* (ci-après "programme annuel de déclaration"): 97 des questionnaires remplis ont été signalés comme susceptibles de laisser apparaître un conflit d'intérêts et examinés au titre de la catégorie *Avis et orientations* (on trouvera plus de détails à leur sujet ci-après); *Protection contre les représailles*: six dossiers ont été examinés; *Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques*: il a été procédé à 97 examens, étayés dans certains cas par plusieurs documents ou séries d'études (à l'exclusion des nouveaux travaux consacrés aux politiques et aux pratiques du Bureau); *Formation, éducation et sensibilisation*: 48 activités distinctes ont été menées; *Cohérence à l'échelle des Nations Unies*: le Bureau a participé à neuf conférences téléphoniques et réunions courantes et a examiné un dossier en sa qualité de titulaire suppléant de la présidence du Groupe de la déontologie. Contrairement à l'an passé, pour établir le nombre total d'activités, le Bureau n'a pas comptabilisé à part les échanges avec le Groupe de la déontologie (courriels, appels ou réunions supplémentaires, contribution aux rapports annuels et à l'instruction des recours). Par ailleurs, 97 cadeaux ont été déclarés et inscrits au registre électronique.

---

<sup>1</sup> Commission de la fonction publique internationale, *Normes de conduite de la fonction publique internationale* (2013).

<sup>2</sup> Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive, *Code de conduite du PAM*.

Figure 1: Récapitulatif des activités enregistrées



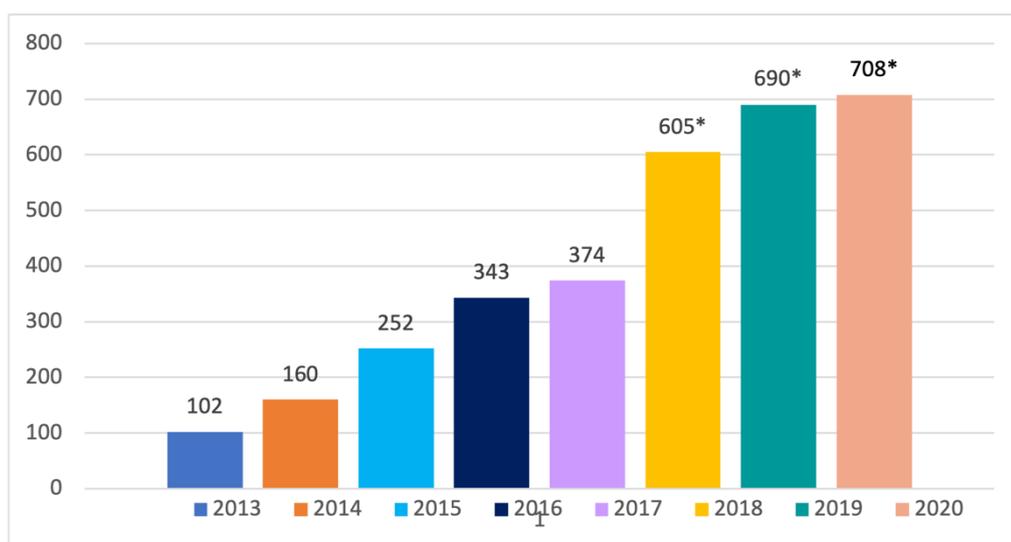
\* Y compris les consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (308); hormis les consultations concernant le programme annuel de déclaration ayant été exclues de la catégorie Avis et orientations, qui sont indiquées séparément dans la présente figure.

7. La figure 1 fait apparaître le nombre d'activités consignées. Le temps que le Bureau de la déontologie a consacré à ces activités n'est pas pris en compte, ni le nombre de personnes concernées. Même s'il est difficile de consigner la totalité des consultations (dont certaines ont un caractère ponctuel ou s'inscrivent dans le cadre de missions ou d'autres réunions), les chiffres indiqués sont globalement conformes au volume du travail accompli — d'autres activités n'ont pas été consignées ou sont traitées séparément dans le présent rapport.

#### A. Avis et orientations

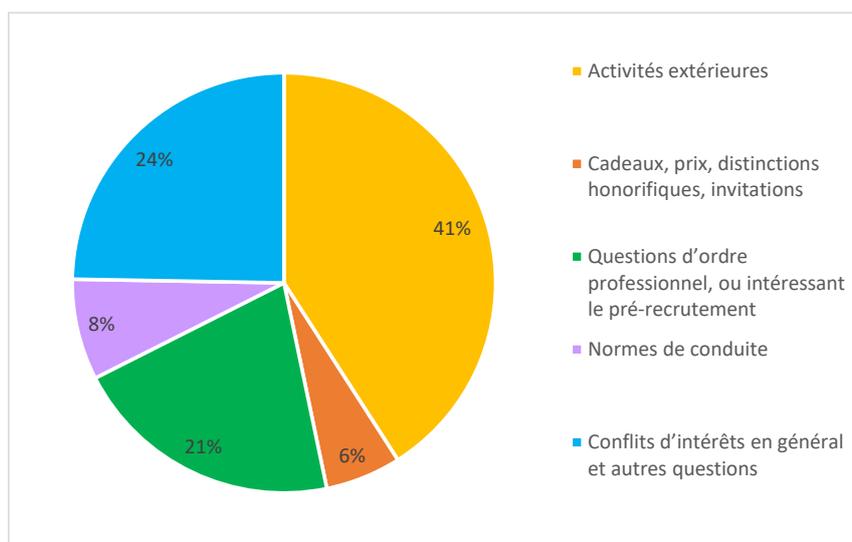
8. La formulation d'orientations et d'avis confidentiels est l'une des pierres angulaires de l'action menée par le Bureau de la déontologie et elle est considérée comme un moyen de prévenir les manquements tout en dotant les employés des connaissances plus précises dont ils ont besoin pour prendre des décisions et agir dans le respect de la déontologie. Quel que soit le problème, les employés bénéficient d'avis professionnels compétents et concrets, formulés en temps opportun par le Bureau.
9. Comme indiqué dans les précédents rapports annuels, la croissance soutenue du nombre de consultations est considérée comme étant le fruit de la professionnalisation du Bureau et un indicateur fiable de la confiance qu'il suscite, ainsi que de la qualité de sa contribution essentielle au bien-être des employés, s'agissant notamment des avis dispensés en ce qui concerne les problèmes d'encadrement. Cette tendance s'est confirmée en dépit du déclenchement de la pandémie de COVID-19, source de difficultés sans précédent (voir l'annexe).
10. Au total, 1 016 questions ont été examinées et enregistrées dans la catégorie Avis et orientations, dont 97 en rapport avec le programme annuel de déclaration et 308 relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, ce qui représente une augmentation de 19,3 pour cent par rapport à 2019 (851) (voir la section B). Les avis consignés, classés par année et par catégorie, font l'objet des figures 2, 3 et 4.

Figure 2: Avis, par année (2013-2020)\*



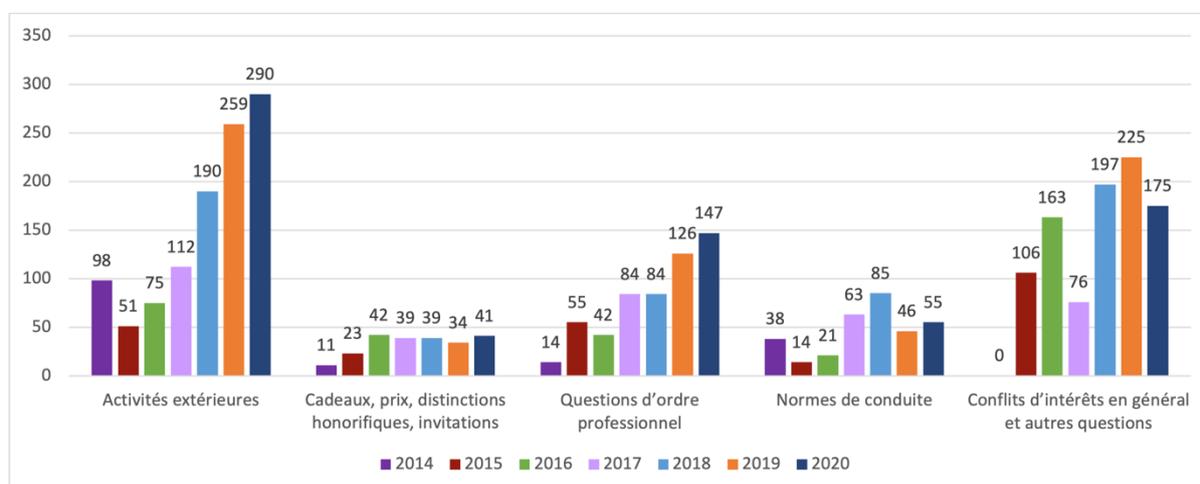
\* À l'exclusion des consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Figure 3: Avis, par catégories\*



\* À l'exclusion des consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

Figure 4: Avis par catégories – comparaison par année (2014-2020)\*



\* À l'exclusion des consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

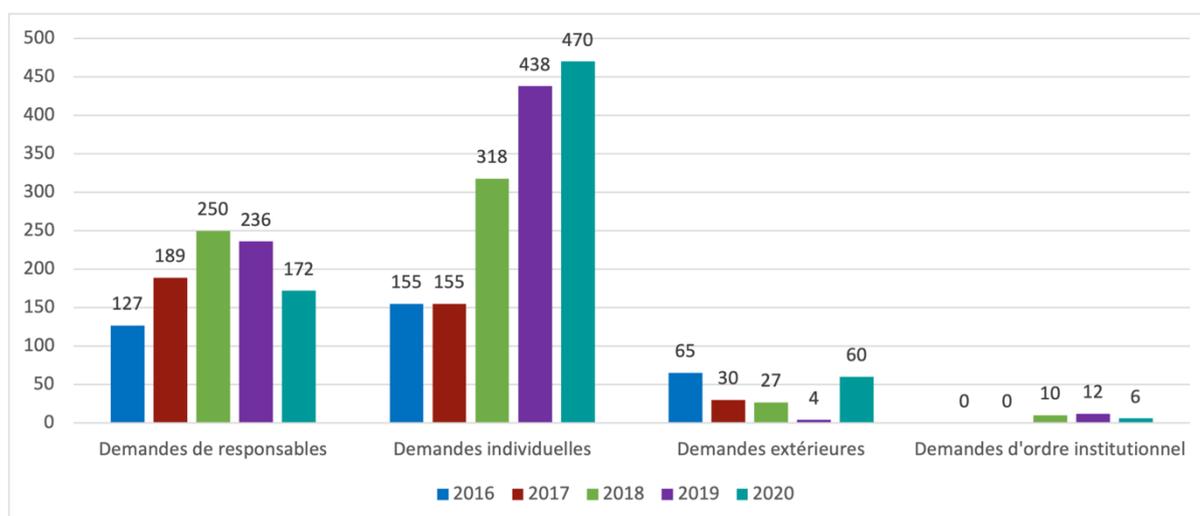
11. Au cours de la première moitié de 2020, le Bureau de la déontologie a observé une diminution du nombre de consultations, probablement en raison des mesures de confinement liées à la COVID-19; mais lorsque les restrictions ont été quelque peu assouplies et que les comportements se sont adaptés, le nombre des demandes a connu un regain notable. Par exemple, en septembre 2020, le Bureau de la déontologie a dispensé 73 avis consultatifs (voir l'annexe). C'est le nombre le plus élevé jamais enregistré en un seul mois.
12. La pandémie a eu des répercussions non seulement sur le volume, mais aussi sur la nature des demandes reçues, plusieurs employés ayant sollicité des avis quant à l'éventualité de se porter volontaires pour mener des activités locales ou œuvrer pour des entités situées dans leur communauté, ou encore participer à des activités de collecte de fonds en conséquence de la COVID-19 — deux domaines au sujet desquels le Bureau de la déontologie dispense traditionnellement des avis. Le débat public, notamment la campagne *#BlackLivesMatter* (La vie des Noirs compte), ainsi que d'autres activités liées à la lutte contre le racisme, ou encore la distinction entre les activités politiques et les activités de nature civile, ont donné lieu à la formulation d'avis.
13. La comparaison entre les chiffres de 2019 et ceux de 2020 (figure 4) fait apparaître une diminution du nombre de sollicitations concernant des questions relevant de la catégorie "Conflits d'intérêts en général et autres questions", ce qui s'explique sans doute par la diminution du nombre de demandes concernant l'éducation et la sensibilisation (on trouvera plus de détails à ce sujet ci-après). À l'inverse, les questions relevant de la catégorie "Activités extérieures" ont suscité davantage de demandes en dépit des restrictions imposées partout dans le monde en raison de la pandémie (voir le paragraphe 12).
14. On a observé une augmentation du nombre des "questions d'ordre professionnel", ce qui s'explique probablement par les modifications apportées aux contrats et aux procédures appliquées par la Division des ressources humaines, et notamment par une meilleure prise de conscience des conflits d'intérêts au cours de la procédure de recrutement, en conséquence des orientations fournies par le Bureau de la déontologie à la Division des ressources humaines, d'où l'accroissement du nombre des sollicitations du Bureau par la Division.
15. Le nombre de demandes concernant les "normes de conduite" et les "cadeaux" est demeuré relativement stable. Comme dans les années passées, les consultations concernant la reconnaissance semblent particulièrement faibles au regard de l'effectif total du PAM. Dans le plan de travail pour 2021, il est prévu de réviser la partie de la circulaire ED2008/004<sup>3</sup> qui ne l'a pas encore été et de mener les campagnes de sensibilisation correspondantes.
16. Les demandes concernant les cadeaux sont distinctes des déclarations proprement dites, qui sont effectuées au moyen du registre électronique des cadeaux. Depuis la mise en place de ce registre<sup>4</sup>, les employés concernés ont continué de faire de telles déclarations, mais le nombre de cadeaux effectivement consignés dans le registre semble relativement faible au regard de l'effectif du PAM. En 2020, ce sont 97 déclarations qui ont été faites à ce titre dans le registre.
17. Depuis la mise en place du registre, le Bureau de la déontologie fait part à la direction de ses préoccupations concernant l'outil en ligne, qu'il s'agisse de son utilité au regard du respect de l'obligation de déclaration, de l'absence d'une rubrique pour la déclaration des cadeaux proposés, ou du suivi par la direction des cadeaux effectivement reçus. En 2017, le Bureau a demandé l'assistance de la Division des technologies aux fins de la révision du formulaire de déclaration en ligne des propositions de cadeau et de la mise en place d'un dispositif permettant d'en rendre compte à la direction. Il convient de noter que si le Bureau fournit des avis permettant de déterminer s'il est approprié ou non de recevoir un cadeau et au sujet des éventuels conflits d'intérêts connexes, l'administration et la gestion des cadeaux ne relèvent pas de son mandat. Cette anomalie n'a toujours pas été réglée.

---

<sup>3</sup> Circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive, *Déclaration d'intérêts financiers, activités extérieures et distinctions honorifiques, décorations, faveurs, dons ou rémunération*.

<sup>4</sup> Circulaire OED2017/002 de la Directrice exécutive, *Déclaration de cadeaux*.

Figure 5: Avis, en fonction de l'origine des demandes (2016-2020)\*



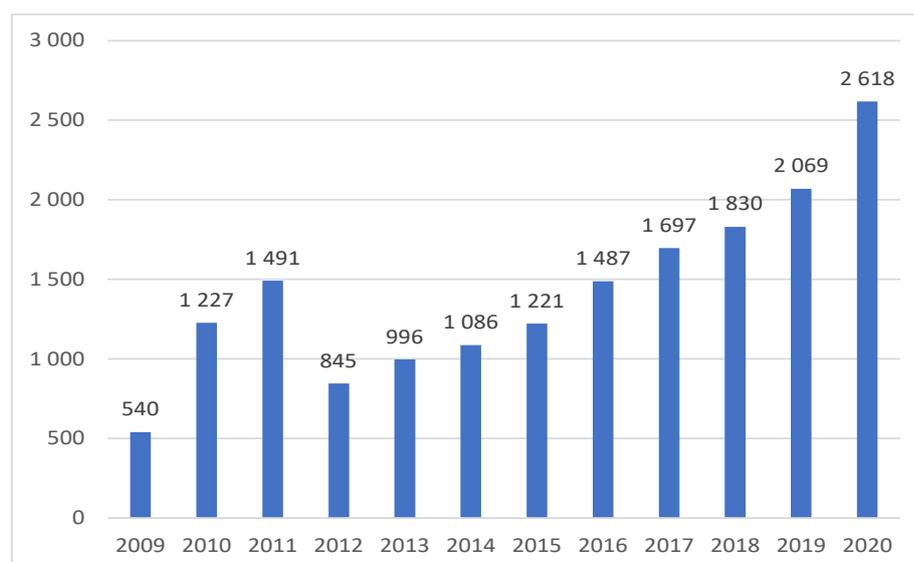
\* À l'exclusion des consultations relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

18. La figure 5 présente un récapitulatif des catégories d'avis dispensés: "demandes de responsables" (émanant d'employés du PAM dans l'exercice de leurs fonctions), "demandes individuelles" (de nature plus personnelle, concernant par exemple les activités menées à l'extérieur, par opposition aux fonctions exercées dans le cadre professionnel), "demandes extérieures" (émanant de personnes ou d'instances extérieures au PAM) et "demandes d'ordre institutionnel" (émanant du PAM lui-même, par l'intermédiaire de toute division ou unité, ou de parties prenantes externes). Le nombre des avis relevant de la catégorie "demandes extérieures" a considérablement augmenté, ce qui s'explique probablement par l'accroissement des demandes formulées sur le site Web du PAM. Néanmoins, la majorité de ces demandes ne relevaient pas du mandat du Bureau de la déontologie et ont été transmises à qui de droit. Le nombre des "demandes de responsables" a probablement diminué en raison de l'absence d'échanges directs, d'où des sollicitations plus ponctuelles. Il convient de noter que les avis formulés en réponse à des "demandes d'ordre institutionnel" ont donné lieu à des consultations avec des membres du Conseil d'administration et avec des entités multilatérales, comme le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales et le Comité d'aide au développement (CAD) de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE).
19. L'instauration d'un système de gestion des cas a permis au Bureau de la déontologie de rendre compte de manière plus efficace et précise de l'action menée (voir l'annexe) et de nuancer ses analyses en prenant en compte plusieurs paramètres — région et site d'origine de la demande; recensement des risques, des tendances, mais aussi des possibilités offertes de combler des lacunes ou des déficiences en matière de connaissances, planification de mesures de prévention et d'initiatives de sensibilisation, et établissement de priorités parmi celles-ci (on trouvera plus de détails à ce sujet à la section Observations).
20. En dernier lieu, le Bureau de la déontologie continue d'évaluer le degré de satisfaction des demandeurs, s'agissant en particulier du respect des délais et de la clarté et de l'utilité des avis dispensés au sujet de questions d'ordre professionnel. Certes, le nombre d'appréciations reçues est demeuré relativement faible, mais la majorité des répondants ont jugé ces avis satisfaisants, voire très satisfaisants.
- B. Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts (programme annuel de déclaration)**
21. Le Bureau de la déontologie est chargé d'administrer le programme annuel de déclaration<sup>5</sup>, dont le but est de détecter et de gérer les conflits d'intérêts personnels en vue de les atténuer ou de les éliminer dans l'intérêt du PAM. Ce programme est l'expression des engagements pris en matière de transparence et de consolidation de la confiance du public, et constitue un garde-fou et un outil de gestion des risques pour le PAM et ses employés. Il ne s'agit pas d'un outil de détection des cas de fraude ou d'enrichissement personnel indu.

<sup>5</sup> Circulaire ST/SGB/2007/11 du Secrétaire général, *Respect de la déontologie à l'échelle du système: organes et programmes ayant une administration distincte*. Circulaire OED2020/007 du Directeur exécutif, *Programme annuel de déclaration de situation financière et de conflits d'intérêts*.

22. La douzième opération annuelle de déclaration a été lancée le 5 mai 2020. Elle était assortie d'un délai initial de six semaines — durée instaurée en 2017 pour respecter la priorité accordée aux activités du PAM. À la date butoir (le 12 juin 2020), 75 pour cent des employés invités à participer avaient soumis leur déclaration. En raison des circonstances extraordinaires découlant de la COVID-19, le délai initialement fixé a été prolongé pour une durée plus longue que les années précédentes, jusqu'au 11 septembre 2020. Le taux de retour s'élevait alors à 87 pour cent, sachant qu'il avait été — à l'issue de la prolongation — de 87 pour cent en 2019 et de 99 pour cent en 2018. Les taux obtenus en 2019 et en 2020 étaient donc comparables, ce qu'il faut probablement attribuer à l'augmentation du nombre d'employés concernés par le programme annuel de déclaration, les critères définis pour la participation au programme étant plus nombreux depuis la révision de la circulaire correspondante<sup>6</sup> (voir le paragraphe 29). À la fin de l'année civile, le taux de retour s'élevait à 99 pour cent (comme en 2019 à la même date).
23. Selon la pratique instaurée en 2019, le Bureau de la déontologie a abrégé la procédure de remontée de l'information à la Division des ressources humaines s'agissant des employés en défaut au regard de leurs obligations de déclaration à la date butoir. Après les avoir relancés, le Bureau a constaté que 46 d'entre eux étaient toujours en défaut en décembre 2020, ce qu'il a signalé à la Division des ressources humaines en application du protocole en vigueur. En janvier 2021, 100 pour cent des employés visés par le programme avaient soumis leur déclaration.
24. En 2020, sur un effectif total de 18 994 personnes<sup>7</sup>, 2 618 employés ont été invités à participer à l'opération de déclaration, soit 13,7 pour cent — en augmentation de 26,5 pour cent par rapport à 2019 (figure 6).

**Figure 6: Programme annuel de déclaration – nombre d'employés invités à participer (2009-2020)**



25. L'augmentation notable du nombre d'employés concernés par le programme annuel de déclaration est le résultat de la modification des critères de participation au programme en application de la circulaire correspondante révisée (OED2020/007), entrée en vigueur en 2020. Du fait que le programme impose l'obtention du certificat d'adhésion au Code de conduite du PAM, plus de 2 500 employés, y compris les plus hauts responsables, ont dû prendre connaissance du Code de conduite et attester qu'ils s'y conformaient.
26. Au terme d'une procédure ayant nécessité une importante quantité de travail, à commencer par la saisie des données de la Division des ressources humaines, le Bureau de la déontologie a dressé des listes d'employés correspondant aux critères, qu'il a soumises à l'examen de la direction. Il était (et il demeure) indispensable que la direction intervienne pour déterminer qui doit participer au programme d'après les critères énoncés dans la circulaire, tâche dont la direction semble s'être acquittée en toute bonne foi et essentiellement dans les délais impartis.

<sup>6</sup> Circulaire OED2020/007 du Directeur exécutif, paragraphe 3b.

<sup>7</sup> Nombre total d'employés au 30 avril 2020.

27. Sur les 2 618 employés concernés, 56 ont été exemptés principalement pour cause de cessation de service, y compris départ à la retraite et congé de longue durée. De ce fait, 2 562 employés ont rempli le questionnaire associé au programme. Dans 97 cas (concernant 61 activités menées à l'extérieur, 3 cadeaux reçus et 33 conflits d'intérêts d'une autre nature), on a détecté un possible conflit d'intérêts, ce qui a donné lieu à un examen par le Bureau de la déontologie. Quatre autres déclarations ont été signalées mais n'ont pas fait l'objet d'un examen car les renseignements complémentaires sollicités n'avaient pas été communiqués par les participants concernés. Ces déclarations ont été transmises à la Division des ressources humaines, en plus de celles qui lui avaient été signalées comme indiqué au paragraphe 23. Certaines demandes ne justifiaient pas qu'un avis soit dispensé, du fait par exemple qu'elles ne laissaient apparaître aucune modification par rapport à des déclarations passées. Partant, 24 avis ont été dispensés par écrit par le Bureau de la déontologie (11 concernant des activités menées à l'extérieur et 13 concernant des conflits d'intérêts d'une autre nature). Le nombre de demandes examinées a été le même qu'en 2019, bien que le nombre de participants au programme ait augmenté.
28. Le Bureau de la déontologie a certes opté pour une démarche privilégiant l'amélioration continue, en tirant partie des nouvelles technologies pour obtenir des gains d'efficacité, mais le programme annuel de déclaration constitue encore un fardeau administratif, en raison notamment des nombreux courriels nécessaires pour obtenir que tous les participants se mettent en conformité.
29. Comme on l'a mentionné plus haut, la circulaire OED2020/007<sup>8</sup> a donné lieu à la mise au point d'un nouveau questionnaire, plus synthétique, rendant désormais inutile le dépôt d'une déclaration de situation financière distincte. Ce changement a été décidé à la lumière des données d'expérience disponibles et des résultats d'une évaluation externe. Entre autres, ce questionnaire simplifié a conduit à l'élimination d'informations financières superflues et a facilité la participation des employés au programme (en raison de la rationalisation de la procédure). Ces changements avaient également pour objet d'atténuer les risques d'atteinte au respect de la vie privée et à la sécurité — s'agissant en particulier des renseignements de nature financière à fournir.
30. Compte tenu des préoccupations soulevées pendant l'audit externe de 2019 portant sur la fraude et la corruption<sup>9</sup>, le Bureau de la déontologie a recommandé que le programme annuel de déclaration soit exécuté intégralement en interne. Cette suggestion a été soumise à la direction et reprise dans le plan des ressources proposé par le Bureau.
31. À cet égard, le Bureau de la déontologie a continué d'œuvrer pour que ses propres services gèrent la base de données, ce qui lui permettrait d'avoir un accès direct à ses propres données, d'établir ses propres rapports et de procéder aux analyses pertinentes de manière à recenser les tendances et les risques. Le Bureau a commencé à travailler sur cette approche en mai 2018, mais des problèmes techniques se sont posés, que la Division des technologies n'a pas pu régler. En outre, bien que la base de données ait été constituée en 2019, la Division des technologies a estimé qu'elle était désormais obsolète; cette constatation s'est traduite par une augmentation inattendue et conséquente des coûts. Les activités relatives à la base de données se poursuivront en 2021.

**C. Protection contre les représailles — politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements**

32. Le principal objectif de la politique du PAM en matière de protection des personnes qui dénoncent des manquements est de faire en sorte que les employés puissent signaler des manquements ou des comportements répréhensibles présumés sans crainte de faire l'objet de représailles<sup>10</sup>.
33. En application de la politique, le Bureau de la déontologie doit procéder à l'examen des plaintes qui lui sont adressées, afin de déterminer s'il y a lieu de présumer que des représailles ont été exercées; dans l'affirmative, le dossier est alors transmis au Bureau des inspections et des enquêtes. Avant et pendant l'examen initial, il arrive que le Bureau de la déontologie recommande des mesures temporaires de protection du plaignant (ou de l'employé concerné).

---

<sup>8</sup> La circulaire OED2020/007 du Directeur exécutif modifie les paragraphes 1 à 3 et rend caducs les paragraphes 5 à 13 et 25 à 27 de la circulaire ED2008/004 de la Directrice exécutive.

<sup>9</sup> Rapport de l'Auditeur externe sur la prévention, la détection et la répression de la fraude (WFP/EB.A/2019/6-F/1), 8 mai 2019.

<sup>10</sup> Circulaire OED2020/022 du Directeur exécutif, *Politique de protection contre les représailles (ou politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements)*.

34. Six cas concernant la protection contre les représailles ont été examinés: l'examen du premier avait débuté en 2019; les cinq autres étaient de nouveaux dossiers. S'agissant des deux nouveaux dossiers ouverts en 2020, aucune présomption de représailles n'a été établie, aussi ont-ils été clos. Trois des nouveaux dossiers ouverts en 2020 demeuraient en instance en 2021. De plus, un recours a été déposé pour le sixième cas, qui a fait l'objet d'un examen par le Bureau de la déontologie de l'Organisation des Nations Unies, du fait qu'il exerçait la présidence du Groupe de déontologie des Nations Unies, et il a été confirmé que la plainte n'était pas fondée de prime abord.
35. Il incombe aussi au Bureau de la déontologie de fournir des avis et des orientations sur les questions relatives à la protection des personnes dénonçant des manquements. En 2020, trois avis ont été formulés, nombre qui paraît très peu élevé compte tenu des préoccupations soulevées par les représailles dans le cadre de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2018 et de l'enquête de 2019 sur un lieu de travail sûr et harmonieux (ci-après dénommée "l'enquête sur le lieu de travail")<sup>11</sup>. En complément, le Bureau de la déontologie a procédé à une analyse minutieuse des réponses aux questions portant sur les représailles dans l'enquête sur le lieu de travail, afin de formuler des recommandations quant aux mesures à prendre en 2021.
36. Comme annoncé dans les rapports annuels précédents, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses travaux en vue de la mise à jour de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, initialement promulguée en 2008, afin de prendre en compte les pratiques en vigueur en la matière, ainsi que les conclusions de l'examen mené à l'échelle du système des Nations Unies par le Corps commun d'inspection (CCI)<sup>12</sup> en 2018. À la suite d'une analyse approfondie et de consultations exigeantes et prolongées, la politique actualisée de protection contre les représailles a été promulguée en décembre 2020. Elle: i) élargit le champ de la protection des personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à un audit ou à une enquête dûment autorisés, puisqu'une protection est désormais accordée aux personnes qui signalent des manquements et qui collaborent à un audit, à une inspection, à une enquête, à un examen préventif d'intégrité ou à une évaluation dûment autorisés; ii) instaure de nouvelles conditions dans lesquelles des mesures de protection peuvent être sollicitées et prises, notamment dans les cas où il existe un risque avéré de représailles; iii) traite de manière plus explicite des "droits de recours" et des circonstances dans lesquelles le Directeur du Bureau de la déontologie peut estimer que le fait pour le Bureau de procéder à un examen initial est susceptible de constituer un conflit d'intérêts; iv) apporte des éclaircissements de nature générale sur les rôles et responsabilités afférents à l'action à mener pour protéger les employés contre toute forme de représailles sur le lieu de travail.
37. Le Bureau de la déontologie a mis au point des instructions permanentes concernant les demandes de protection contre les représailles, révisé le formulaire utilisé pour faciliter l'examen initial des allégations et conçu des outils de sensibilisation destinés à divers publics (notamment le personnel des divisions ou bureaux concernés au premier chef) dans le but de lancer en 2021 une campagne thématique visant à faire connaître la politique actualisée.
38. En dernier lieu, sur la base des observations reçues de l'Union du personnel des services généraux au sujet de la version préliminaire de la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, le Bureau de la déontologie a recommandé que le Directeur exécutif révise la circulaire sur la protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination<sup>13</sup>, afin qu'y soient mentionnés plus explicitement les actes de représailles dont fait abstraction la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements, celle-ci ne traitant que des actes de représailles visant spécifiquement les dénonciateurs.

#### **D. Élaboration des normes et sensibilisation aux politiques**

39. Pour favoriser l'éclosion d'une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie et l'application du principe de responsabilité, il est nécessaire de mener fréquemment et avec constance des activités de sensibilisation. Pour obtenir que les considérations d'ordre déontologique soient systématiquement prises en compte à l'échelle institutionnelle, le Bureau de la déontologie a continué d'apporter sa contribution aux normes, politiques, pratiques, procédures et recommandations existantes

<sup>11</sup> Rapport annuel du Bureau de la déontologie pour 2019 (WFP/EB.A/2020/4-B), 12 juin 2020.

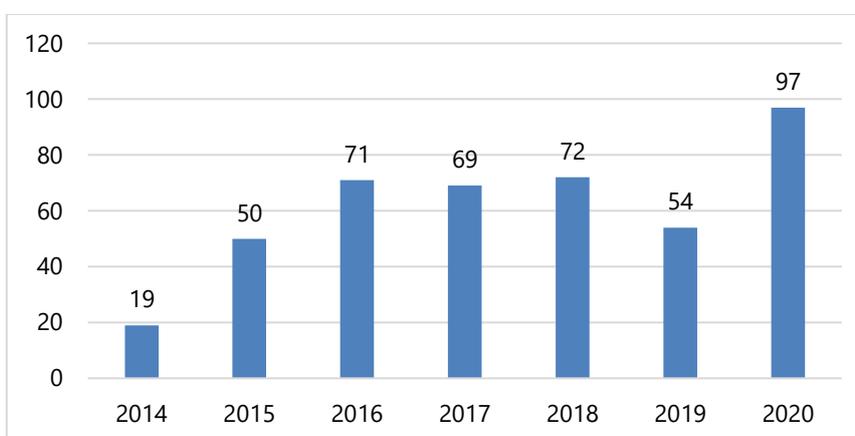
<sup>12</sup> CCI. 2018. *Examen des politiques et pratiques relatives à la dénonciation des abus dans les entités du système des Nations Unies*, recommandations 1, 2, 3, 6, 7 et 8.

<sup>13</sup> Circulaire OED2018/007 du Directeur exécutif, *Protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination*.

en vue de l'instauration de normes, politiques et pratiques nouvelles ou révisées. Les commentaires en retour ont été positifs et bienvenus.

40. Le Bureau de la déontologie a reçu des demandes de contribution à 105 politiques ou normes (37 de ces demandes relevant de son rôle au sein du Comité chargé de la supervision et des politiques et 68 en sa qualité de Bureau de la déontologie), de diverses natures — circulaires, politiques, orientations et autres documents — et portant sur des questions très variées. Par exemple, il a participé à plusieurs consultations concernant la mise en œuvre du Plan d'action détaillé, du projet de politique en matière de personnel, du projet d'actualisation du modèle d'encadrement, et il a participé activement au groupe de travail chargé de la révision de la politique de protection contre le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus d'autorité et la discrimination, toutes composantes de son action dont le Bureau estime qu'elles favorisent une transformation culturelle positive. Le Bureau a également été consulté au sujet de la révision de la politique de lutte contre la fraude et la corruption et du projet de directives relatives aux enquêtes.
41. Le Bureau de la déontologie a examiné 97 des 105 demandes qui lui avaient été adressées (figure 7).

**Figure 7: Nombre d'examens de politique ou de norme consignés (2014-2020)**



42. Il est à noter que le Bureau de la déontologie a répondu au questionnaire portant sur l'examen de la situation actuelle de la fonction de déontologie dans le système des Nations Unies et participé à un entretien mené par le CCI. Le Bureau a également été interrogé dans le cadre de l'évaluation de l'intégrité et de la maturité institutionnelle en matière de déontologie au PAM, menée par le Bureau de l'audit interne. Les deux rapports relatifs à ces activités seront publiés en 2021 et soigneusement examinés par le Bureau de la déontologie, sachant que les conclusions du CCI seront utilisées pour éclairer les futures mises à jour de la circulaire ED2008/002<sup>14</sup>.
43. Comme annoncé dans le rapport annuel de 2019, le Bureau de la déontologie a mis au point un formulaire de déclaration et des directives correspondantes pour la détection, préalablement au recrutement, d'éventuels conflits d'intérêts. Cette démarche donne suite à une recommandation formulée en 2017 par le CCI<sup>15</sup>, préconisant la mise en place de mesures visant à détecter et à atténuer, de manière efficace et en temps opportun, tout conflit d'intérêts réel, perçu ou potentiel en amont du recrutement, afin de permettre à la direction comme au candidat concerné, de prendre ses décisions en connaissance de cause. Les supports nécessaires ont été mis au point à l'intention des professionnels de la Division des ressources humaines, à la mi-avril 2019, et leur utilisation a été expérimentée par la Division en 2020, ce qui a donné lieu aux ajustements nécessaires. Une série de webinaires dans lesquels le Bureau de la déontologie assurera une formation au personnel concerné de la Division des ressources humaines est prévue en 2021, selon un calendrier fixé par la Division, avec des supports mis au point par le Bureau.
44. Aux fins de la mise à jour de la circulaire ED2008/004 et conformément à une recommandation du Bureau de l'audit interne, le Bureau de la déontologie a proposé une définition des conflits d'intérêts d'ordre institutionnel sur la base de recherches menées dans le système des Nations Unies, de consultations et de diverses données d'expérience. Parallèlement, il a publié une note d'orientation sur les conflits

<sup>14</sup> Circulaire ED2008/002 de la Directrice exécutive, *Création du Bureau de la déontologie au PAM*.

<sup>15</sup> CCI. 2017. *Examen des mécanismes et politiques visant à remédier aux conflits d'intérêts dans le système des Nations Unies* (JIU/REP/2017/9).

d'intérêts d'ordre institutionnel, l'accent étant mis sur les relations avec les partenaires privés, et formulé des recommandations visant à ce que les conflits d'intérêts de ce type soient pris en compte dans les procédures de contrôle des antécédents des partenaires du secteur privé au titre de l'obligation de prudence et de diligence, dont le Bureau des services juridiques et le comité spécialisé en la matière ont la charge — s'agissant notamment des options qui s'offrent à la direction lorsqu'elle souhaite régler des conflits d'intérêts d'ordre institutionnel et de l'instauration de normes déontologiques minimales à l'intention des partenaires du secteur privé.

45. S'agissant des conflits d'intérêts d'ordre institutionnel et de la suite donnée à une autre recommandation du CCI<sup>16</sup>, le Bureau de la déontologie a entrepris de recenser les cas les plus courants de ce type de conflits, de comprendre les risques qui en découlaient pour le PAM et, lorsque c'était nécessaire et envisageable d'un point de vue pratique, de formuler des recommandations et, le cas échéant, d'élaborer lui-même des outils pour éviter ou atténuer de tels risques. Le Bureau a travaillé (et continue de le faire) en collaboration étroite avec la Division de la gestion globale des risques aux fins d'une intégration harmonieuse et efficace des résultats obtenus dans le cadre des activités de recensement et d'atténuation des risques menées actuellement ou qui le seront à l'avenir.
46. Ainsi que l'avait recommandé le groupe de travail conjoint du Conseil d'administration et de la direction sur le harcèlement, le harcèlement sexuel, l'abus de pouvoir et la discrimination, le Bureau de la déontologie a entrepris de réexaminer le Code de conduite du PAM et, pour que ce processus soit inclusif et participatif, il a créé un groupe de travail réunissant les parties prenantes concernées au premier chef – le Comité permanent interdivisions, la Division de la gestion globale des risques et le Bureau de la Sous-Directrice exécutive chargée du Département de la culture organisationnelle. La version préliminaire du Code révisé, mise au point par ce groupe de travail, a suscité des commentaires relativement nombreux de la part du Comité permanent, ce qui a conduit à apporter une autre série de modifications au Code. Les travaux se sont ensuite poursuivis et la version révisée du Code de conduite a été examinée. Le Code de conduite révisé et la circulaire correspondante<sup>17</sup> devraient être promulgués en 2021.
47. En dernier lieu, comme annoncé dans le rapport annuel précédent, le Bureau de la déontologie a conclu ses travaux en qualité de co-président du sous-groupe de travail sur la protection contre le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, en animant deux ateliers consacrés, l'un au harcèlement sexuel, l'autre à l'exploitation et aux atteintes sexuelles, avec pour objectif la formulation de recommandations à soumettre à la direction. Les recommandations en question ont fait l'objet d'un examen s'inscrivant dans le cadre de l'élaboration des plans de travail et des activités intéressant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.

#### **E. Formation, éducation et sensibilisation**

48. Dans toute organisation, les employés doivent connaître les attentes dont ils font l'objet afin d'être en mesure d'y satisfaire. Face à des situations à haut risque et compte tenu de la diversité et de la nature multiculturelle de l'effectif, dans une structure décentralisée, il est nécessaire de prendre des mesures réfléchies et pertinentes afin de renforcer les connaissances et les compétences — ce qui est essentiel pour que les employés soient à même de comprendre et de respecter les valeurs, les normes et les principes du PAM. Les initiatives de sensibilisation et d'éducation, à mener sous des formes et dans le cadre d'instances diverses, sont cruciales pour améliorer les connaissances et, partant, obtenir que les obligations soient mieux respectées.
49. Les campagnes de communication internes sont une composante essentielle de l'action menée par le Bureau de la déontologie et sont déterminantes pour l'instauration d'une culture organisationnelle fondée sur le respect de la déontologie et reposant sur une démarche consistant à briser le silence et à écouter. Dans cette optique, le Bureau a organisé ce qui est devenu une campagne de sensibilisation menée chaque fin d'année, centrée sur les politiques et pratiques en matière de cadeaux. Des exemples de messages à adresser aux partenaires locaux ont été conçus à l'intention des directeurs de pays, de division et de bureau de liaison; un courriel a été adressé à l'ensemble du personnel par la Directrice du Bureau de la déontologie; plus de 3 000 courriels ont été envoyés conjointement par le Bureau et la Division des opérations liées à la chaîne d'approvisionnement aux partenaires opérationnels dans le monde entier, dont cette division assure la gestion directe au Siège, ainsi qu'aux partenaires locaux du

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

<sup>17</sup> Circulaire OED2014/016 de la Directrice exécutive.

- Siège. L'objectif de cette campagne menée en interne et à l'extérieur était, comme les années précédentes, de faire en sorte que les employés se fassent une idée précise de leurs responsabilités en matière de cadeaux et que les partenaires commerciaux comprennent bien les attentes du PAM à cet égard. Cette initiative, qui était menée pour la sixième année consécutive, le sera de nouveau en 2021.
50. Comme mentionné dans les précédents rapports annuels, le Bureau de la déontologie ne dispose pas de données empiriques pour évaluer l'effet "boule de neige" des supports de sensibilisation diffusés dans le cadre des campagnes de portée institutionnelle. Mais, bien que les campagnes de sensibilisation menées au cours de l'année considérée ne l'aient pas été à la même échelle qu'en 2018, le Bureau a continué de recevoir des échos favorables de la part des employés, des directeurs de pays et des partenaires, ce qui témoigne d'un certain degré d'efficacité et de succès.
  51. La nouvelle base de données du système de gestion des dossiers (voir le paragraphe 19) a permis au Bureau de la déontologie d'extraire des données et de mettre en œuvre une approche qui soit davantage fondée sur des éléments probants pour l'organisation préalable de ses activités de sensibilisation (et d'activités relevant d'autres aspects de son mandat), notamment des campagnes bien circonscrites, accompagnées de supports ciblés, mais aussi de rechercher des sources de commentaires en retour plus régulières. Les informations recueillies ont été utilisées pour établir le plan de travail en matière d'éducation et de sensibilisation et planifier d'autres activités de communication pour 2021.
  52. Tout au long de l'année, le Bureau de la déontologie a poursuivi ses sessions de formation plus classiques. En application d'une recommandation formulée à l'issue de l'examen du système de justice interne auquel il avait été procédé en 2014, trois modules d'apprentissage en ligne obligatoires en matière de déontologie ont été élaborés et mis en place en décembre 2016, 2017 et 2018, respectivement. Aux fins du respect des dispositions prévues en la matière, ainsi que l'a recommandé le Bureau de la déontologie, les modules d'apprentissage en ligne en matière de déontologie s'inscrivent dans le cadre du processus d'évaluation professionnelle et de renforcement des compétences de tous les employés, ainsi que du dispositif applicable en période d'essai pour les employés concernés, et sont disponibles en anglais, en français, en espagnol et en arabe. Au 31 décembre 2020, 95 pour cent, 94 pour cent et 93 pour cent des employés (effectif total: 19 954 personnes<sup>18</sup>) avaient validé le premier, le deuxième et le troisième modules, respectivement. Le retour d'information concernant ces modules a été positif. Dans la mesure où l'effectif du PAM n'est pas figé et où les différentes catégories de participants couvrent la totalité des employés, y compris ceux qui sont engagés en vertu d'un contrat-cadre, le Bureau est d'avis qu'un taux de validation de 90 pour cent constitue un résultat raisonnable et satisfaisant, à quelque moment que ce soit. Il est envisagé d'actualiser ces modules dans les années à venir.
  53. Outre les formations dispensées en ligne, celles qui le sont en face-à-face constituent un moyen déterminant de faire mieux comprendre les règles de la déontologie et le rôle du Bureau, plus particulièrement sa fonction consultative, mais aussi d'encourager une culture fondée sur le respect de la déontologie et de promouvoir les plus hautes exigences en matière d'intégrité ainsi que les valeurs du PAM. Certes, la pandémie a eu des répercussions sur la capacité du Bureau d'assurer les séances de formation ou d'information en présence, mais il y est parvenu grâce à l'utilisation de plateformes de visioconférence et des outils en ligne disponibles, et il a ainsi pu poursuivre son action de promotion de la sensibilisation à la déontologie. Les sessions et présentations en ligne ont été suivies par 512 employés.
  54. Un exemple notable d'activités de sensibilisation ciblées a été la session de formation dynamique mise en place à l'appui d'un partenaire du secteur des achats et centrée sur la déontologie et les attentes en matière de comportement, s'agissant notamment des conflits d'intérêts et d'autres enjeux déontologiques connexes intéressant les achats de produits alimentaires.
  55. À cet égard, le Bureau de la déontologie a défini de manière synthétique les attentes en matière de comportement à l'intention des tierces parties (fournisseurs, prestataires, partenaires, partenaires commerciaux). Il est prévu de faire parvenir cet outil aux parties prenantes internes compétentes, pour diffusion auprès des parties extérieures concernées.

---

<sup>18</sup> Effectif total des employés du PAM actifs au 31 décembre 2020.

56. Le Bureau de la déontologie a continué d'assurer en ligne le module d'initiation à la déontologie du Siège, qui était (et demeure) considéré comme obligatoire (bien qu'affichant un taux de participation inférieur à 100 pour cent) pour les nouveaux arrivants au Siège (qu'il s'agisse de nouveaux employés ou d'employés réaffectés au Siège). De même, la Directrice du Bureau a continué d'assurer des séances d'initiation à l'intention des nouveaux membres du Conseil d'administration et de rendre compte chaque trimestre au Conseil et au Comité d'audit.
57. Le Bureau de la déontologie a participé aux téléconférences réunissant régulièrement les conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie<sup>19</sup> et a fait des exposés à l'intention de 112 d'entre eux, consacrés à des enjeux déontologiques pertinents, comme les activités extérieures menées en lien avec la COVID-19 (volontariat, collecte de fonds, etc.). En outre, le Bureau a participé à trois sessions de formation virtuelles, à l'occasion desquelles 52 nouveaux conseillers-ambassadeurs ont fait l'apprentissage de leur rôle. Les sessions en question étaient destinées aux nouveaux conseillers-ambassadeurs arrivant au Siège. Il est à noter que, depuis plusieurs années, le Bureau de la déontologie plaide pour que soit mise en place une procédure permettant de détecter tout conflit d'intérêts possible en rapport avec les conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie. Avec l'accord du Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation, un formulaire a été élaboré et mis en service en 2020, qui continuera d'être utilisé pour les nouveaux conseillers-ambassadeurs.
58. Le Bureau de la déontologie a poursuivi sa politique volontariste en matière d'élaboration et de distribution de documents d'information et d'orientation en matière de déontologie. Tirant parti du nombre réduit de voyages effectués par les employés, il a actualisé certains supports existants et en a créé de nouveaux pour familiariser les employés avec les règles déontologiques applicables au PAM et avec le rôle du Bureau — notamment, mais pas seulement, la brochure intitulée "*Ethics in WFP*" (La déontologie au PAM).
59. Comme indiqué dans les rapports annuels précédents, le Bureau de la déontologie a consacré des efforts considérables, ainsi que des ressources spécifiques, à l'actualisation de la page Web externe consacrée aux normes de conduite respectueuses de la déontologie et à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, pour rendre compte plus précisément de l'action menée avec détermination par le PAM dans ces domaines. Les difficultés rencontrées ces dernières années ont pu être réglées avec l'appui du Chef de Cabinet; la page Web externe consacrée à la culture de la déontologie a été remaniée et une page est désormais consacrée à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le Bureau de la déontologie a également actualisé les pages consacrées à la déontologie et créé de nouvelles pages consacrées à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles sur WFPgo.
60. Chaque fois que c'est possible, le Bureau de la déontologie veille à inscrire, dans les initiatives de formation nouvelles ou déjà existantes menées par d'autres entités, l'enrichissement des connaissances et le renforcement des compétences concernant la déontologie et les normes de conduite. En dépit d'initiatives de communication directes, l'intégration de la déontologie dans les initiatives menées en faveur de "l'exemple à donner au sommet de la hiérarchie" et de "l'exemple à donner aux échelons intermédiaires", adoptées par d'autres divisions, ne s'est pas concrétisée. Néanmoins, le Bureau continue de plaider pour le respect de la déontologie et des normes de conduite dans le cadre de la formation "Briser le silence", du programme de formation initiale dispensée aux directeurs de pays et directeurs de pays adjoints, du programme d'apprentissage destiné aux administrateurs de niveau intermédiaire, de la formation au modèle d'encadrement, et d'autres initiatives et activités de communication, qui s'inscrivent dans l'axe de la culture organisationnelle et intéressent d'autres secteurs d'activité. Le Bureau de la déontologie demeure disposé à œuvrer aux côtés de divisions comme la Division des ressources humaines dans les domaines présentant un intérêt commun. Il a en revanche enregistré des succès notables pour ce qui est de l'intégration de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au moyen de partenariats avec des parties prenantes internes et avec les axes de travail pertinents.

---

<sup>19</sup> Les conseillers pour le respect au travail sont des employés qui travaillent en coordination avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation; ils s'attachent en particulier à prévenir ou à réduire les conflits sur le lieu de travail au niveau du terrain. Depuis 2012, ces conseillers jouent le rôle d'ambassadeurs de la déontologie. En cette qualité, ils sont habilités à sensibiliser au respect de la déontologie et des normes de conduite.

#### IV. Protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles

61. Le Bureau de la déontologie a continué de coordonner à l'échelle institutionnelle l'action de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en travaillant, en interne comme à l'extérieur, de manière à avoir une incidence réelle sur le terrain, en faveur de ceux auxquels le PAM vient en aide. Il a œuvré sans relâche avec les bureaux régionaux et les bureaux de pays et a intensifié sa collaboration et sa coordination avec d'autres entités du système des Nations Unies et au niveau interinstitutions. En sa qualité de coordonnateur pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le Bureau s'est rapidement adapté de manière à être en mesure de continuer à fournir l'appui voulu et de réagir efficacement face aux difficultés sans précédent suscitées par la pandémie de COVID-19.
62. Tirant parti d'un réseau de plus 300 référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles (dans chacun des bureaux de pays et bureaux régionaux), le Bureau a dispensé des modules de formation en ligne spécialement adaptés à leurs besoins dans l'ensemble des six bureaux régionaux, en collaboration avec l'Unité des partenariats avec les organisations non gouvernementales (ONG) et le Bureau des inspections et des enquêtes, et avec la participation de quelque 60 bureaux de pays.
63. Depuis juin 2019, tous les référents pour les questions de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles doivent suivre un module de formation en ligne conçu spécifiquement pour les aider à exercer leurs responsabilités. Cette formation offre des outils téléchargeables et des ressources de formation que les intéressés peuvent aisément utiliser pour faciliter les initiatives de sensibilisation et de communication au niveau local. Cette formation est disponible en anglais, en espagnol et en français. En 2020, le Bureau a continué de recevoir des échos positifs au sujet de cette formation et a commencé à l'actualiser de telle sorte qu'elle reste toujours pertinente, la nouvelle version devant être mise en ligne en 2021.
64. Au cours de l'année, le Bureau de la déontologie a renforcé son action de coordination et de sensibilisation en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, par un engagement actif auprès des référents et de l'ensemble des employés. Il leur a notamment fourni un appui rapide, au moyen de séances de sensibilisation et d'accueil pour les nouveaux référents, mais aussi à la faveur d'échanges réguliers avec les bureaux de pays et les bureaux régionaux et en répondant à leurs sollicitations. Le nombre d'avis dispensés au sujet de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles a continué d'augmenter, puisque 308 l'ont été en 2020, contre 161 en 2019. Cette augmentation est considérée comme un bon résultat et un indicateur positif de l'action résolue que mène le Bureau en matière de sensibilisation, comme de sa réactivité, de sa compétence, de sa rapidité et de la pertinence de ses avis.
65. Plusieurs initiatives ont vu le jour afin de faciliter la mise en œuvre sur le terrain de mesures de prévention et de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Un exemple en est "La protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles en première ligne", projet qui dotera les employés, y compris ceux qui travaillent en première ligne, comme les chauffeurs, et qui ne bénéficient d'aucune activité de sensibilisation, ainsi que des personnes ne travaillant pas pour le PAM, comme des sous-traitants (y compris les prestataires de services financiers) et des membres du personnel d'ONG partenaires de petite taille, de connaissances et de compétences en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles au moyen d'un ensemble de modules multilingues. Il est prévu de lancer ce projet en 2021 et d'en faire bénéficier le Comité permanent interinstitutions, les organismes des Nations Unies et les ONG partenaires, afin qu'il puisse ensuite être exploité à l'échelle mondiale sur une base interorganisations.
66. Outre le perfectionnement des compétences en la matière des employés du PAM, il faut tenir compte du fait que les employés des partenaires coopérants ont des échanges directs avec les communautés bénéficiaires, aussi doivent-ils eux-mêmes appliquer un ensemble minimum de normes et de mécanismes visant à recenser, à prévenir et à combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Dans cette optique, le Bureau de la déontologie s'est concentré sur la promotion des connaissances en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et sur l'acquisition par les intéressés d'une conception plus précise des attentes quant au comportement à adopter, tout en actualisant et en renforçant les dispositions relatives à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles dans les accords de partenariat sur le terrain. Il est prévu que le Bureau de la déontologie propose une liste d'attentes en matière de comportement dans les accords en question, ce qui viendra compléter la mise au point de directives en la matière (voir plus haut).

67. Afin de donner davantage de moyens de lutter contre l'exploitation et les atteintes sexuelles aux entités partenaires (en particulier celles qui sont de petite taille) et aux employés qui travaillent sur le terrain, le Bureau de la déontologie a mis au point une autre initiative, le projet de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles baptisé "PSEA in a box", qui comprend des outils de sensibilisation interactifs, accessibles indépendamment du niveau de compétences techniques de ceux auxquels ils sont destinés. Sur cette base, les employés du PAM qui jouent un rôle moteur en matière de communication relative à l'exploitation et aux atteintes sexuelles n'auront pas à élaborer leurs propres supports pédagogiques et tous ceux qui ne font pas partie du PAM (et qui pourraient ne pas avoir les ressources ni les moyens nécessaires pour concevoir les supports en question) pourront utiliser le matériel mis au point par le PAM.
68. Le Bureau de la déontologie a continué de participer activement aux activités menées en collaboration avec d'autres organisations, notamment en présidant à l'adaptation d'une formation existante à la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, pour en faire un outil d'apprentissage interinstitutions interactif et innovant destiné aux partenaires des Nations Unies: le module "Say No to Sexual Misconduct" (Dites non à l'inconduite sexuelle) a ainsi vu le jour. L'objet de ce module est de développer les connaissances des entités partenaires en ce qui concerne l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi que les obligations qui sont les leurs dans le cadre de leur collaboration avec le PAM et le système des Nations Unies, et il a pour objet le perfectionnement des compétences permettant de définir, de détecter et de combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles. C'est un excellent exemple de l'intensification du rôle joué par le PAM dans la sphère interorganisations.
69. Un autre exemple de l'amélioration de la cohérence et de l'efficacité de l'action menée à l'échelle des Nations Unies pour renforcer l'application du principe de responsabilité et éviter que certains processus ne fassent double emploi a été le lancement de l'évaluation des capacités des partenaires d'exécution des Nations Unies en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles. Le PAM a joué un rôle clé dans l'élaboration de cet outil de détection harmonisé. Le Bureau de la déontologie recommande que cette évaluation soit menée à l'échelle de tout le PAM et devienne une procédure normalisée pour ce qui est des partenaires coopérants.
70. Comme indiqué dans son rapport annuel précédent, le Bureau de la déontologie a poursuivi la mise au point du projet novateur sélectionné par l'Accélérateur d'innovations. Ce projet, qui repose sur la numérisation des données issues des activités menées en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles est élaboré dans le but d'exploiter les technologies de manière à privilégier une approche centrée sur les victimes, grâce à la mise en place de dispositifs de signalement sûrs et à l'accès à des services d'assistance, ainsi que d'améliorer l'analyse des informations recueillies pour faciliter la prévention et l'atténuation de l'exploitation et des atteintes sexuelles sur la base d'éléments probants.
71. Il est à noter que le PAM, représenté par la Directrice du Bureau de la déontologie, a participé à la réunion du Groupe de référence du CAD de l'OCDE sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et a demandé à connaître le degré d'adhésion aux recommandations relatives à l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire.
72. En dernier lieu, le PAM, en la personne du Directeur exécutif, a continué de participer aux travaux du Groupe directeur de haut niveau sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ce qui a permis au Directeur exécutif lui-même, au Directeur exécutif adjoint et à d'autres responsables d'apporter une contribution directe aux efforts mis en œuvre pour renforcer et harmoniser les interventions menées dans ce domaine à l'échelle du système des Nations Unies. Le PAM a également été représenté au sein du groupe des organismes chefs de file pour la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, placé sous l'égide du Comité permanent interorganisations, ainsi qu'au sein d'autres groupes techniques.

## **V. Cohérence à l'échelle des Nations Unies: Groupe de la déontologie des Nations Unies et Réseau Déontologie des organisations multilatérales; organismes ayant leur siège à Rome**

73. Le Groupe de la déontologie des Nations Unies, établi en 2007, réunit les chefs des bureaux de la déontologie des organes et programmes des Nations Unies sous administration distincte.

74. Le Secrétaire général rend compte des travaux du Groupe de la déontologie dans un rapport qu'il établit à l'intention de l'Assemblée générale; il est à noter que la Directrice du Bureau de la déontologie a continué à participer activement à ces travaux, prenant part à neuf réunions ou conférences téléphoniques courantes mensuelles et mettant ses compétences à disposition à l'occasion de consultations et délibérations consacrées à des questions présentant un intérêt commun. Ce travail a notamment porté sur l'examen des rapports annuels en matière de déontologie établis par les membres du Groupe.
75. Outre qu'elle a mis ses compétences au service du Groupe de la déontologie s'agissant de multiples questions d'ordre déontologique, la Directrice du Bureau, qui avait déjà exercé les fonctions de présidente suppléante par intérim du Groupe de mai à août 2019, a de nouveau exercé cette fonction de décembre 2019 au 10 mars 2020. Pendant cette dernière période, elle a présidé à l'examen d'un dossier. En qualité de membre du Groupe de la déontologie, elle a également apporté sa contribution à l'examen de plusieurs autres dossiers.
76. Afin d'appuyer les efforts mis en œuvre par le Secrétaire général pour promouvoir la collaboration à l'échelle du système des Nations Unies sur les questions de déontologie, un dispositif élargi, le Réseau Déontologie des organisations multilatérales, a été établi en 2010. Le Réseau Déontologie, qui est composé d'institutions intergouvernementales multilatérales, a pour mission d'échanger des informations et de diffuser les bonnes pratiques en matière de perfectionnement professionnel et d'établissement de normes. La Directrice du Bureau de la déontologie a continué d'être une membre active du comité de planification du Réseau et a participé à la conférence annuelle de celui-ci, organisée et tenue en ligne.
77. La Directrice a également poursuivi sa collaboration avec les spécialistes de la déontologie des autres organismes ayant leur siège à Rome, au fil d'échanges de pratiques de référence et de connaissances de meilleure qualité et plus réguliers. Un bon exemple de cette collaboration a été la publication en commun, à l'initiative des chefs des bureaux de la déontologie des trois organismes, d'une Déclaration contre le racisme par les chefs de secrétariat de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), du Fonds international de développement agricole (FIDA) et du PAM, lors de la quatrième réunion conjointe informelle du Conseil de la FAO, du Conseil d'administration du FIDA et du Conseil d'administration du PAM.
78. En outre, pendant la campagne "16 journées de mobilisation contre les violences faites aux femmes", les bureaux de la déontologie des organismes ayant leur siège à Rome ont collaboré à l'organisation et à la tenue d'une table ronde commune en ligne sur le thème "Travailler ensemble pour renforcer la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles, ainsi que les interventions menées en ce sens: le rôle de la déontologie". Quelque 150 collègues des Nations Unies, membres d'ONG partenaires et membres d'autres entités, y ont participé. Les intervenants ont présenté brièvement les cadres mis en place par leurs entités respectives pour prévenir et combattre l'exploitation et les atteintes sexuelles et ont fourni quelques exemples concrets d'initiatives menées dans ce domaine, par l'intermédiaire de représentants de ces entités œuvrant sur le terrain.

## VI. Observations

79. Bien que la pandémie ait eu d'importantes répercussions sur le PAM et sur ses activités, le Bureau de la déontologie est demeuré pleinement réactif aux demandes des employés et déterminé à concevoir et à exécuter des activités de qualité. Aux yeux des responsables du Bureau, il apparaît de plus en plus clairement que c'est en se concentrant sur les opérations et les programmes menés dans les pays et au niveau régional qu'il peut le plus peser sur l'évolution de la culture en vigueur au PAM et être utile à ceux auxquels le PAM vient en aide. En conséquence, il serait bienvenu que des représentants du Bureau participent régulièrement à l'avenir aux réunions thématiques organisées aux niveaux national et régional.
80. Sachant que les avis et les orientations constituent un élément primordial des travaux du Bureau de la déontologie, pour que les employés n'hésitent pas à s'adresser à lui, il faut qu'ils soient assurés de recevoir rapidement des conseils pragmatiques et orientés vers l'action. Le Bureau considère chaque avis dispensé comme l'occasion de faire obstacle aux irrégularités et d'encourager les comportements louables. Partant, il s'efforce systématiquement de rendre limpide chacun des avis qu'il dispense, en s'assurant qu'il est bien compris, sans compromettre les principes qui sont en jeu. L'augmentation constante des sollicitations dont il fait l'objet est l'expression même de la valeur apportée par le Bureau,

qui exerce ses fonctions centralisées en s'appuyant sur l'expérience et sur les connaissances de son personnel.

81. L'objectif étant de privilégier une approche fondée sur des données et des éléments probants afin d'optimiser les retombées positives des avis qu'il dispense, le Bureau de la déontologie examine désormais les sollicitations reçues de la part de bureaux de pays et a engagé des échanges avec les directeurs régionaux et les directeurs de pays pour les informer des tendances relevées dans leurs régions ou leurs pays respectifs. Cette démarche a conduit à la planification de mesures visant à remédier aux lacunes observées dans les pays au titre desquelles aucun avis n'avait encore été fourni et de mener avec les directeurs de pays des entretiens axés sur la nécessité de donner l'exemple au plus haut niveau. Des commentaires positifs et un soutien ont été reçus de la part de tous les directeurs régionaux. De même, le Bureau de la déontologie a commencé à analyser les demandes les plus fréquentes émanant de divers bureaux ou divisions afin d'apporter des réponses concrètes dans les domaines suscitant la confusion, à l'appui d'orientations qui soient à la fois équitables et cohérentes. Par exemple, le Bureau a consulté la Division de la communication, de l'action de sensibilisation et du marketing pour s'assurer que les avis qu'il dispensait au sujet des médias sociaux et d'autres canaux de communication publics étaient alignés sur les politiques et pratiques de la Division, afin de convenir de bonnes pratiques dans des domaines comme l'orientation vers les services compétents. En 2021, une consultation similaire est prévue avec la Division des achats.
82. Des progrès spectaculaires ont été enregistrés pour ce qui est du programme annuel de déclaration: le regroupement de ses composantes en un questionnaire, ainsi que la révision des directives, des formulaires et des procédures, ont contribué à rendre l'administration de ce programme plus efficace et plus simple, tout en entraînant une augmentation du nombre des participants et une diminution des coûts dus à des facteurs extérieurs. Le prestataire extérieur actuel cessera ses activités en 2021, aussi le Bureau de la déontologie envisage-t-il de publier un appel d'offres commun avec un ou plusieurs autres des organismes ayant leur siège à Rome, tout en continuant de recommander que le programme annuel de déclaration soit administré en interne.
83. Il est essentiel de contribuer aux normes, aux politiques, aux pratiques et aux processus en vigueur pour faire en sorte que les principes déontologiques soient concrètement mis en œuvre et obtenir que le personnel se mette harmonieusement en conformité avec eux. La politique relative à la protection des personnes qui dénoncent des manquements et la circulaire OED2020/007 ont été promulguées. En outre, des contributions substantielles ont été faites sous la forme de la publication de documents d'orientation et d'autres activités — par exemple, l'établissement de directives pour la détection des conflits d'intérêts préalablement à l'emploi, la formulation de recommandations sur les conflits d'intérêts de nature institutionnelle, y compris s'agissant des partenaires du secteur privé, et le recensement des conflits d'intérêts de ce type. Plusieurs recommandations ont également été communiquées par anticipation à la Division des ressources humaines, visant notamment à ce qu'elle modifie son Manuel afin d'en aligner les dispositions sur celles de la circulaire OED2020/007, ou au sujet de l'imposition de limites plus strictes aux consultants s'agissant des activités menées à l'extérieur, ou encore de dispositions mal formulées à propos de l'autorité chargée de délivrer des approbations en relation avec les activités extérieures.
84. Il convient de noter qu'en raison du volume des observations et des consultations portant sur la politique de protection des personnes qui dénoncent des manquements et sur le Code de conduite, de natures aussi diverses que leur quantité est élevée, ce qui n'était pas prévu, le Bureau de la déontologie n'a pas été en mesure de mener à son terme le remaniement des circulaires relatives aux cadeaux, aux distinctions honorifiques, aux récompenses, aux invitations et aux activités extérieures. Il poursuivra ces travaux en 2021.
85. Le nombre de demandes de protection contre les représailles est resté constant. Au vu des résultats de l'enquête mondiale menée auprès du personnel en 2018 et de l'enquête sur le lieu de travail datant de 2019, il demeure surprenant que le nombre des demandes d'avis dans ce domaine n'ait pas augmenté. S'agissant de l'enquête sur le lieu de travail, le Bureau a analysé les données relatives aux questions portant sur les représailles et soumettra des recommandations à la direction en 2021.
86. Il est encore plus important, en période de COVID-19, de comprendre les attentes et de prendre des décisions judicieuses, sachant que les employés passent beaucoup de temps en télétravail et doivent prendre des décisions alors qu'ils ne se trouvent pas dans les bureaux où ils avaient l'habitude de travailler. Le Bureau de la déontologie s'est adapté de façon innovante aux problèmes posés par la pandémie et a concentré ses efforts sur l'actualisation des informations, des supports et des outils internes et sur le renforcement de la visibilité en ligne des règles déontologiques et des mesures de

protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, en faisant apparaître plus précisément l'action menée à ces titres par le PAM et en particulier le Bureau lui-même. De même, le Bureau a actualisé les supports de formation destinés aux conseillers pour le respect au travail et ambassadeurs de la déontologie et a redéfini les contours de sa collaboration avec le Bureau de l'Ombudsman et des services de médiation en matière de formation de ces conseillers-ambassadeurs et pour ce qui est de la communication avec eux.

87. Le Bureau de la déontologie a continué de plaider pour que les responsables soient dotés des outils voulus pour mettre les employés au fait des comportements contraires aux valeurs du PAM, en guise d'option complémentaire et intermédiaire qui viendrait s'ajouter aux dispositifs informels et formels existants, mais aussi pour qu'un appui soit apporté aux responsables qui font l'objet d'allégations fallacieuses. En outre, le Bureau a continué de signaler que le PAM semblait se concentrer sur un nombre relativement peu élevé de situations difficiles et de comportements répréhensibles, sans que soit adressée de félicitations aux nombreux employés dont le comportement était irréprochable.
88. Le Bureau de la déontologie a poursuivi les activités de sensibilisation sous diverses formes, même si les résultats des initiatives engagées à l'échelle du PAM sont demeurés inférieurs aux attentes et si le nombre de ces initiatives est resté en deçà du record atteint en 2018. Un plan de travail volontariste en matière de communication et de sensibilisation a été établi pour 2021.
89. S'agissant de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles, le volume de travail a continué d'augmenter de manière considérable, cependant que le Bureau renforçait ses activités en conséquence. Tout en accordant la priorité aux besoins et aux demandes du PAM et des différentes parties prenantes, le Bureau prend une part active, voire décisive, à la mise en place de mesures d'ordre déontologique et de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles. À cette fin, la collaboration s'est poursuivie avec les entités du système des Nations Unies, aussi bien qu'au niveau interorganisations, avec les autres organismes ayant leur siège à Rome, aux niveaux bilatéral et multilatéral ainsi qu'avec les partenaires de l'aide humanitaire et les partenaires de développement, dans l'intérêt du PAM, de tous ceux auxquels il vient en aide et de la communauté internationale dans son ensemble.
90. En s'employant activement à intégrer la déontologie dans les pratiques quotidiennes et au moyen d'initiatives de sensibilisation et de la formulation d'avis, le Bureau de la déontologie a continué de doter les employés des connaissances et des compétences voulues pour qu'ils puissent exécuter leurs fonctions, en toutes circonstances, dans le respect des valeurs, des normes et des attentes du PAM. Grâce à un programme de déontologie volontariste et à des relations de confiance, le Bureau est demeuré pleinement aux côtés de tous les employés du PAM et accessible à tous.
91. Pour continuer à progresser de la manière la plus pertinente et productive possible et avoir une incidence positive sur la culture déontologique du PAM, mais aussi pour donner suite à une recommandation formulée à l'issue de l'audit consacré à l'exemple que doit donner la hiérarchie et appliquer les arrangements définis au PAM en matière de leadership<sup>20</sup>, le Bureau de la déontologie a présenté au Directeur exécutif, en décembre 2020, pour examen et approbation, une nouvelle stratégie pour 2021-2022, intitulée "*Ethics is how we do, what we do*" (La déontologie, c'est la manière dont nous nous y prenons pour faire ce que nous faisons). Au cœur de cette stratégie, on trouve l'engagement suivant: "Agir pour le respect de la déontologie et l'application du principe de responsabilité, c'est travailler de façon constante et continue au perfectionnement d'une culture de la déontologie et de la responsabilisation en menant une action volontariste et en prenant des mesures de prévention et d'appui à l'intention du Directeur exécutif, des hauts responsables et des divisions, des collègues et des pairs qui œuvrent, au niveau de l'encadrement, à l'instauration d'une culture organisationnelle, et de tous les employés et autres parties prenantes concernées, notamment au moyen de la diffusion de messages et de la communication". Pour mettre en œuvre cette ambition, trois objectifs stratégiques ont été fixés, à savoir: i) recours à une approche fondée sur des données et des éléments probants; ii) intégration des valeurs, des règles déontologiques, des normes de conduite et de l'exigence de conformité dans les

---

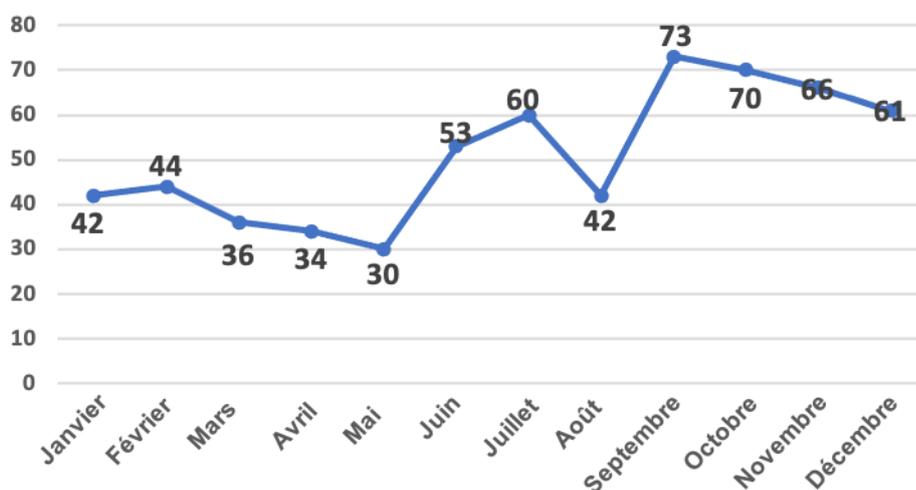
<sup>20</sup> À l'issue de l'audit interne, il a été recommandé que le Bureau de la déontologie: i) se penche à nouveau sur les objectifs et la stratégie pluriannuelles qui sont les siens et présente le fruit de ses travaux à cet égard au Directeur exécutif, pour examen et approbation, accompagnés d'un plan de ressources — qui prenne en compte les initiatives axées sur les changements de comportement à initier au service de la culture organisationnelle et du juste ton que doit donner la hiérarchie; ii) travaille en collaboration étroite avec l'équipe chargée de la communication en interne de telle sorte que les enjeux liés à la déontologie et à l'intégrité continuent d'être indissociables des messages diffusés. *Internal Audit of Tone-at-the-Top and WFP's Leadership Arrangements*, Bureau de l'Inspecteur général, rapport d'audit interne (AR/20/01).

- pratiques quotidiennes, de manière pragmatique et pertinente; iii) renforcement de la capacité des employés à se montrer à la hauteur des valeurs, principes et normes du PAM.
92. En application de la recommandation formulée plus haut, le Bureau de la déontologie a également présenté un plan de ressources, dans lequel il envisage de renforcer sa structure et ses capacités professionnelles pour qu'elles soient à la mesure de celles des autres bureaux indépendants du même type au PAM, et adaptées à la nécessité d'efficacité et de continuité des opérations. Il est prévu de présenter au Directeur exécutif, en 2021, une stratégie et un plan de ressources en matière de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles.
93. Le fait de rendre compte de manière formelle et informelle au Conseil d'administration et au Comité d'audit a contribué à renforcer l'indépendance du Bureau de la déontologie. Le transfert administratif du Bureau au Département de la culture organisationnelle, en revanche, a suscité un certain degré de confusion quant à l'indépendance du Bureau — si l'on en croit les commentaires en retour émanant de l'intérieur du PAM comme de l'extérieur. En conséquence, et du fait que la recommandation visant à modifier le rattachement hiérarchique du Bureau reposait sur l'hypothèse selon laquelle il travaillait en collaboration étroite avec les divisions relevant du Département de la culture organisationnelle, ce qui n'est pas le cas, le Bureau de la déontologie recommande que soit réexaminé son rattachement hiérarchique sur le plan administratif.
94. Les recommandations formulées tout au long de l'année en vue d'améliorer la culture organisationnelle du PAM et l'efficacité des travaux du Bureau de la déontologie à l'appui de normes strictes en matière de conduite, de protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et de déontologie au sein du PAM sont hautement appréciés et la Directrice du Bureau se réjouit de reconduire ses axes de collaboration en 2021.

## ANNEXE

## Renseignements complémentaires au sujet des avis et orientations: tendances et analyse

Figure A.1: Nombre d'avis dispensés chaque mois en 2020\*



\* Hors avis concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le programme annuel de déclaration.

Tableau 1: Classification des avis dispensés, par catégorie et en fonction du lieu d'origine de la demande\*

	Siège/ bureau de liaison	Bureau régional – Asie et Pacifique	Bureau régional – Moyen- Orient et Afrique du Nord	Bureau régional – Afrique de l'Ouest	Bureau régional – Afrique australe	Bureau régional – Afrique de l'Est	Bureau régional – Amérique latine et Caraïbes
<b>Total**</b>	<b>232</b>	<b>68</b>	<b>74</b>	<b>57</b>	<b>42</b>	<b>40</b>	<b>49</b>
Questions d'ordre professionnel	47	28	15	8	10	8	16
Cadeaux, prix, distinctions honorifiques, invitations	17	/	4	6	1	2	6
Activités menées à l'extérieur	107	20	21	19	17	11	21
Normes de conduite	8	6	19	6	2	7	3
Conflits d'intérêts en général et autres questions	53	14	15	18	12	12	3

\* Hormis les avis concernant la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le programme annuel de déclaration.

\*\* Bien que le nombre total d'avis dispensés en 2020 ait été de 611 (tel que consigné), seuls 562 sont inclus dans le tableau 1. Cette différence tient à l'impossibilité de déterminer l'origine géographique de certaines des demandes, en particulier celles qui émanaient de sources externes ou de personnes n'étant pas employées par le PAM.

**Liste des sigles utilisés dans le présent document**

CAD	Comité d'aide au développement
CCI	Corps commun d'inspection
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
ONG	organisation non gouvernementale